

République française
Polynésie française

www.cgf.pf

LE CONGÉ DE LONGUE DUREE
(Mode d'emploi)

(Applicable depuis le 29 août 2011)

SOMMAIRE

Version n° 2 du 05 février 2014

Avertissements

Sont concernés par cette note :

- Les 48 communes ;
- Les groupements de communes : syndicats intercommunaux, syndicats mixtes, et communautés de communes ;
- Les établissements publics à caractère administratif relevant des communes : le centre de gestion et de formation – CGF ;
- Pour faciliter la lecture, ces différentes catégories d'employeurs seront appelés dans ce mode d'emploi « les communes » ou « le maire » ;
- Le présent mode d'emploi comporte l'essentiel des informations. Pour tout cas particuliers, veuillez prendre contact avec le CGF.

Centre de gestion et de formation – Avenue G.Clémenceau-Immeuble Ia ora na, 3ème étage, Mamao
BP 40 267 – 98713 Papeete – tél. +689 54.78.10 – télécopie : +689 82.71.89 – statut.fpc@cgf.pf

I – Le congé de longue durée

PRINCIPE	Le congé de longue durée (CLD) est accordé : - lorsque le fonctionnaire est atteint : • de tuberculose ; • de maladies mentales ; • de maladies cancéreuses ; • de poliomyélite ; • du syndrome immunodéficitaire acquis (H. I. V) (cf. arrêté n° 189 CM du 13 septembre 2004). - lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et a épuisé, à quelque titre que ce soit, la période rémunéré à plein traitement d'un congé de longue maladie (CLM) ; - après avis du comité médical.
LES AGENTS CONCERNÉS	- Le fonctionnaire titulaire en activité (article 54-4° de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) ; - Le fonctionnaire stagiaire en activité (alinéa 1er de l'article 23 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).
LES AUTORITÉS COMPETENTES	- Le maire (autorité de nomination) ; - Son représentant (le directeur général des services ou le secrétaire général ou le chef de service).

A – Ouverture du droit à congé longue durée

LES MODALITÉS	Le bénéfice du CLD **pour une maladie non professionnel** est ouvert à la fin de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie (CLM). Cette période (d'un an) est alors considérée comme une période de CLD et s'impute sur la durée de ce congé (article 89 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011). Toutefois, le passage du CLM au CLD **n'est pas obligatoire** : au terme de l'année rémunérée à plein traitement de son CLM, le fonctionnaire peut demander à rester en CLM. La commune/l'établissement lui accorde ce maintien ou le place en CLD après avis du comité médical. Si le fonctionnaire obtient son maintien en CLM, il ne peut prétendre par la suite à un CLD pour la même affection sauf s'il a repris ses fonctions au moins un an entre la fin de son CLM et le début de son CLD. Lorsque le fonctionnaire se trouvant atteint d'une affection ouvrant droit au CLD n'a plus de droit à CLM, il est directement placé en CLD. S'il est en congé de maladie ordinaire (CMO) au moment de sa demande, la période de CMO s'impute sur la durée du CLD.

LES MODALITÉS	Lorsque le CLD est demandé **pour une maladie contractée en service**, le dossier est soumis à la commission de réforme. Ce dossier doit comprendre un rapport écrit du médecin du service de la médecine professionnelle. La demande de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie ou de l'accident doit être formulée dans les 4 ans suivant la date de la 1ère constatation médicale (article 92 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011). Lorsque l'autorité de nomination dont relève le fonctionnaire est amenée à se prononcer sur l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident, elle peut en tant que de besoin, consulté un médecin expert agrée. La commission de réforme n'est pas consultée lorsque l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident est reconnue par l'autorité dont relève le fonctionnaire. Toutefois, ladite instance peut, en tant que de besoin, demander à l'autorité de nomination de lui communiquer les décisions reconnaissant l'imputabilité.

B – La demande de congé

PAR LE FONCTIONNAIRE ET/OU SON REPRÉSENTANT LÉGAL	Pour bénéficier d'un CLD : - Le fonctionnaire en position d'activité et/ou son représentant légal doit adresser au maire et/ou son représentant**,** une demande écrite appuyée d'un **certificat médical initial** du médecin traitant (généraliste ou spécialiste) ; - Le médecin traitant (généraliste ou spécialiste) adresse directement au comité médical ses observations et, éventuellement, les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux) ; *Nota bene : Le Centre de gestion et de formation assure le secrétariat de l'instance précitée.* - Après avoir soumis si nécessaire le fonctionnaire à une contre-visite par un médecin agrée (généraliste ou spécialiste), le comité médical transmet un avis conforme à la commune/l'établissement qui le communique au fonctionnaire et prend sa décision ; - Cet avis peut faire l'objet d'un recours devant le comité médical saisi en tant qu'organe consultatif de recours par l'autorité de nomination ou le fonctionnaire.
PAR LA COMMUNE	La commune et/ou l'établissement peut proposer une mise en congé d'office si elle estime, au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport hiérarchique, que l'état de santé du fonctionnaire concerné justifie qu'il soit placé en CLD. Dans ce cas, elle peut provoquer l'examen médical de l'intéressé et saisir le comité médical. Un rapport écrit du médecin de prévention de l'administration doit figurer au dossier soumis au comité.

C – Conditions d'attribution et durée du congé

CONDITIONS D'ATTRIBUTION	Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par la commune/l'établissement sur proposition du comité médical. Cette période peut être utilisée de manière continue ou fractionnée. La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration un mois avant l'expiration de la période de CLD en cours. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la première demande.
LES DUREES MAXIMALES DU CONGÉ	En cas de **maladie non professionnelle**, la durée du congé de longue durée est fixée à 5 ans maximum. En cas de **maladie professionnelle ou d'accident du travail**, la durée du congé de longue durée est fixée à 8 ans maximum (article 54-3° de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005). Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié d'un CLD au titre de l'une des affections énumérées au **I** du présent mode d'emploi, tout congé accordé par la suite pour la même affection est un congé de longue durée, dont la durée s'ajoute à celle du congé déjà attribué. Si le fonctionnaire contracte une autre affection ouvrant droit à CLD, il a droit à l'intégralité d'un nouveau CLD accordé dans les conditions prévues au **I** du présent mode d'emploi (article 91 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).

II – La situation du fonctionnaire

REMPLACEMENT	Le fonctionnaire admis en CLD est immédiatement remplacé. À l'expiration de son CLD, il est réintégré si nécessaire en surnombre puis affecté à la première vacance d'emploi correspondant à son grade.

A – Les droits et obligations

LA RÉMUNÉRATION	**1. <u>Le traitement de base</u>** En cas de maladie **non professionnelle**, le traitement indiciaire est versé intégralement pendant trois ans puis réduit de moitié les deux années suivantes. En cas de maladie **professionnelle ou d'accident du travail**, le traitement indiciaire est versé intégralement pendant cinq ans puis réduit de moitié les trois années suivantes.

LA RÉMUNÉRATION	2. **Les primes et indemnités** Sur le montant du traitement, les primes et indemnités sont suspendues. Toutefois, en cas d'admission rétroactive en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, l'agent conserve les primes qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire jusqu'à la date de son admission en congé de longue durée.
AVANCEMENT ET RETRAITE	Le congé de longue durée est considéré comme une période d'activité. Cette période est pris en compte pour : - L'avancement à l'ancienneté ; - La détermination du droit à la retraite ; - Il donne lieu au versement de retenues et contributions à la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française (article 99 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).
LES OBLIGATIONS	Le fonctionnaire à l'obligation de : - Se soumettre aux indications et visites du médecin agréé et du comité médical, sous peine de se voir privé de salaire et/ou de perdre le bénéfice du congé de longue durée (article n° 103 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - Cesser tout travail payé, sauf activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation (article n° 97 alinéa 1 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - Quitter son logement de fonction si sa présence fait courir des dangers au public, à d'autres agents communaux ou s'il y a incompatibilité avec la bonne marche du service (article n° 96 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - Notifier tout changement de résidence (adresses géographique et postale) à la commune pour contrôle éventuel (article n° 97 alinéa 2 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).
ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL	Les fonctionnaires titulaires et/ou stagiaires qui bénéficient d'un CLD, pendant une période au cours de laquelle ils ont été autorisés à assurer un service à temps partiel, perçoivent une fraction du traitement auquel ils auraient droit, dans cette situation, s'ils travaillaient à temps plein. Cette fraction correspond à celle retenue pour déterminer le service à temps partiel considéré sous réserve des frais de déplacement. A l'issue de la période de travail à temps partiel, les intéressés qui demeurent en CLD recouvrent les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein (alinéa 2 de l'article 41 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).

B – La fin du congé

<table>
<tr><td>LE FONCTIONNAIRE</td><td>
1. <u>Examen médical</u>

Le fonctionnaire ne peut reprendre son travail à l'issue d'un CLD que s'il est reconnu apte, après examen par un médecin de la médecine professionnelle (CGPME ou SISTRA) et avis favorable du comité médial.

Cet examen peut être demandé par la commune/l'établissement ou le fonctionnaire lui-même.

Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement du congé, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du CLD, donner son avis sur l'aptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette dernière période de congé.

2. <u>Inaptitude</u>

Si le fonctionnaire est présumé définitivement inapte, la commission de réforme se prononce, à l'expiration du congé de longue durée, sur :

• son reclassement dans un autre emploi ;
• sa mise en disponibilité d'office ;

<u>Nota bene</u> : outre la commission de réforme, le comité médical peut également se prononcé sur une mise en disponibilité.

• son admission à la retraite pour invalidité.

<u>Nota bene</u> : outre la commission de réforme, le comité médical peut également être saisi pour avis car la procédure est plus simplifiée dans certain cas.

La rémunération à demi-traitement est maintenue, si nécessaire, jusqu'à la décision de reprise de service, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite pour invalidité.

3. <u>Aptitude à reprendre les fonctions</u>

Si le fonctionnaire n'est pas présumé définitivement inapte, le comité médical doit se prononcer, à l'expiration du CLD, sur son aptitude à reprendre ses fonctions.

Le fonctionnaire reconnu apte à exercer ses fonctions reprend son activité.

Le service de la médecine professionnelle peut préconiser des aménagements des conditions de travail et se prononce ensuite tous les 3 à 6 mois sur le maintien ou la modification de ces aménagements ou de reclassement dans un autre emploi. Le médecin du service de la médecine professionnelle ne peut porter atteinte à la situation administrative du fonctionnaire concerné.

<u>Nota bene</u> : Le comité technique paritaire est informé chaque année des aménagements accordés par l'autorité de nomination dont relève le fonctionnaire (article n° 102 alinéa 3 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).
</td></tr>
</table>

LE FONCTIONNAIRE	Le fonctionnaire, qui, à l'expiration de son congé de longue maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.
LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE	**1. <u>La prolongation ou le renouvellement du stage compte tenu des jours d'absences</u>** Elle s'applique lorsque le stage a été interrompu **en raison de congés successifs** de toute nature, autres que les congés annuels. Toutefois, un dixième de la durée globale de stage est prise en compte comme temps de stage (soit 36 jours pour un stage d'un an). Dans certains cas, le stagiaire peut être amené à accomplir à nouveau l'intégralité de son stage à compter de sa réintégration. **Deux conditions cumulatives** doivent être réunies : • le stage doit avoir été interrompu pendant une durée supérieure à un an, et • au moment de l'interruption, le stagiaire doit avoir effectué moins de la moitié de son stage. Toutefois, l'autorité de nomination ne peut pas demander à l'agent de suivre un nouveau stage d'1 an, si l'agent a accompli 6 mois de stage non interrompu (article 25 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011). *<u>Exemple 1</u> :* - *Au bout de 2 mois de stage, le fonctionnaire stagiaire est placé en congé longue maladie pendant une durée supérieur à une année ;* - *À l'issue de son dernier jour de congé longue maladie, l'autorité de nomination peut lui demander de refaire l'intégralité de son stage.* *<u>Exemple 2</u> :* - *Au bout de 6 mois de stage non interrompu, le fonctionnaire stagiaire est placé en congé longue maladie pendant une durée supérieur à une année ;* - *À l'issue de son dernier jour de congé longue maladie, l'autorité de nomination ne peut lui demander de faire à nouveau un an de stage.* **2. <u>La situation du stagiaire après épuisement du CLD</u>** Le fonctionnaire stagiaire reconnu apte, est réaffecté sur son emploi. Le fonctionnaire stagiaire reconnu inapte temporairement et qui a épuisé ses droits à congé de longue durée, est placé en congé **sans traitement** pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois (une deuxième fois sans que cette nouvelle prolongation puisse excéder un an, si la reprise est possible) (alinéa 1er de l'article 26 du décret 2011-1040).

LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE	*<u>Nota bene</u> : la mise en congé* ***avec ou sans traitement*** *ainsi que son renouvellement sont prononcés après avis du comité médical (alinéa 3 de l'article 26 du décret 2011-1040).* À l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raisons de santé, le fonctionnaire stagiaire reconnu, après avis du comité médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, est licencié. Si l'agent a, par ailleurs, la qualité de titulaire dans un autre cadre d'emplois, il est mis fin à son détachement (article 27 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).

Les références

LES TEXTES	- Article 54 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 ; - Articles 27, 87, 88, 93 et 94 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011.
POUR EN SAVOIR PLUS	L'établissement : Centre de gestion et de formation Le juriste : M. RIVETA Marurai Le téléphone : 54 78 27 (ligne directe) ou 54 78 10 (ligne d'accueil) Le courriel : marurai.riveta@cgf.pf ou statut.fpc@cgf.pf

TABLEAU SYNTHÉTIQUE

	Le fonctionnaire stagiaire	Le fonctionnaire titulaire
Prise en charge	Évaluer sur une période de référence « glissante »	
Durées maximales du congé	En cas de maladie **non professionnelle**, la durée du congé de longue durée est fixée à 5 ans maximum. En cas de maladie **professionnelle ou d'accident du travail**, la durée du congé de longue durée est fixée à 8 ans maximum.	
Rémunération	En cas de maladie **non professionnelle**, le traitement indiciaire est versé intégralement pendant trois ans puis réduit de moitié les deux années suivantes. En cas de maladie **professionnelle ou d'accident du travail**, le traitement indiciaire est versé intégralement pendant cinq ans puis réduit de moitié les trois années suivantes.	
Décompte des droits	Effectuer en jours calendaires (samedis, dimanches et jours fériés inclus)	
Primes et indemnités	Les primes et indemnités sont suspendues. Toutefois, en cas d'admission rétroactive en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, l'agent conserve les primes qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire jusqu'à la date de son admission en congé de longue durée.	
Avancement et retraite	- avancement à l'ancienneté ; - droit à la retraite ; - donne lieu au versement de retenues et contributions à la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française.	
La procédure d'obtention d'un CLM	Le placement en congé longue durée se fait soit : - sur demande écrite du fonctionnaire et/ou son représentant légal ; - sur demande provoquée par la commune.	
Les obligations	Le fonctionnaire à l'obligation de : - Se soumettre aux indications et visites du médecin agréé (généraliste ou spécialiste) et du comité médical, sous peine de se voir privé de salaire et/ou de perdre le bénéfice du congé de longue maladie ; - Cesser tout travail payé, sauf activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation ; - Quitter son logement de fonction si sa présence fait courir des dangers au public, à d'autres agents communaux ou s'il y a incompatibilité avec la bonne marche du service ; - Notifier tout changement de résidence (adresses géographique et postale) à la commune ou l'établissement pour contrôle éventuel.	

Les relations avec la Caisse de prévoyance sociale	
Le remboursement des indemnités journalières	La commune doit, dans les meilleurs délais, transmettre : - Le formulaire *« Etat de remboursement des avances d'indemnités journalières. »* téléchargeable sur le site de la CPS ; - Les trois derniers bulletins de salaire de l'agent ; - Le ou les arrêt(s) maladie de l'agent.